



Trivium

Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales - Deutsch-französische Zeitschrift für Geistes- und Sozialwissenschaften

19 | 2015

Catégories de genre et mondes du travail

Arbeiter = Arbeiterinnen? Vorschläge für eine theoretische Verknüpfung zweier Variablen: Geschlecht und soziale Klasse

Danièle Kergoat

Traducteur : Andreas Pfeuffer



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5092>

DOI : 10.4000/trivium.5092

ISSN : 1963-1820

Éditeur

Les éditions de la Maison des sciences de l'Homme

Référence électronique

Danièle Kergoat, « Arbeiter = Arbeiterinnen? Vorschläge für eine theoretische Verknüpfung zweier Variablen: Geschlecht und soziale Klasse », *Trivium* [Online], 19 | 2015, online erschienen am 10 März 2015, abgerufen am 08 September 2020. URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5092> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/trivium.5092>

Ce document a été généré automatiquement le 8 septembre 2020.



Les contenus de la revue *Trivium* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Arbeiter = Arbeiterinnen? Vorschläge für eine theoretische Verknüpfung zweier Variablen: Geschlecht und soziale Klasse

Danièle Kergoat

Traduction : Andreas Pfeuffer

NOTE DE L'ÉDITEUR

Wir danken Frau Danièle Kergoat für die freundliche Genehmigung, diesen Artikel in deutscher Übersetzung zu publizieren.

Nous remercions Mme Danièle Kergoat de nous avoir accordé l'autorisation de traduire ce texte pour le présent numéro.

- 1 Die Arbeitssoziologie spricht stets von den »Arbeitern« oder der »Arbeiterklasse«, ohne in irgendeiner Form Bezug auf das Geschlecht der sozialen Akteure zu nehmen. Es scheint ganz so, als ob die Stellung in der Produktion ein derart einheitsstiftendes Element darstellte, dass die Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse mit einer Reihe von relativ einheitlichen Verhaltensweisen und Einstellungen einherginge (und es sei angemerkt, dass das ebenso für die sich auf den Marxismus berufenden Soziologen wie für alle anderen gilt) ... Diese Tendenz, das Bild einer relativ homogenen Arbeiterklasse zu befördern, deren einzige wirkliche Spaltungslinien solche der Stellung in der Produktion und der Qualifikation wären, blendet allerdings nicht nur die Geschlechterkategorien aus; doch auch wenn ihr heuristischer Wert kaum anerkannt ist, so bilden Variablen wie die Staatsangehörigkeit, das Alter usw. doch schon seit langem den Gegenstand soziologischer Untersuchungen. Für die Variable Geschlecht: mehr oder weniger Fehlanzeige. Bestenfalls spricht man von den Frauen, doch weicht die Kultur bald der Natur, das soziologische Denken den Stereotypen. Wir bieten hier

keine Blütensammlung der Arbeitssoziologie. Das würde zu lange dauern und es würde auch immer das Gleiche herauskommen, zumal es schon genügt, irgendein Buch aufzuschlagen: Sobald ein Männer-Frauen-Vergleich hinsichtlich eines bestimmten Verhaltens angestellt wird, erklärt man die Kategorie Frauen bemerkenswerterweise *immer* dadurch, dass man sie der der Männer gegenüberstellt. Der Vergleich hat praktisch nie zum Ziel, die Autonomie der Praktiken aufzuzeigen und diese Autonomie auf das soziale Geschlecht der beiden Gruppen zu beziehen; der Vergleich dient alleinig dazu zu zeigen, dass sich die Frauen durch Partikularismen, »Besonderheiten« *hinsichtlich des allgemeinen Modells*, auszeichnen (ein Modell, das überdies im gesamten übrigen Artikel oder Buch bestimmt wird). Wir stoßen hier auf den Kern des Problems, da dieses »allgemeine« Modell, dem unterstellt wird, über den »Menschen« zu sprechen, meist (und das gilt insbesondere für die Arbeitssoziologie) nichts anderes ist als der männliche Diskurs über männliche Praktiken.¹ Die Frage »Was bedeutet es in gesellschaftlicher Hinsicht, ein Mann zu sein?« wird nie gestellt. Kurzum: Die Kategorie Männer ist derart dominant, dass sie das gesamte soziologische Feld überwuchert hat.²

- 2 Genauso verhält es sich übrigens in der Gewerkschaftsbewegung. Die Lohnarbeit wurde lange Zeit als exklusives Privileg der Männer angesehen;³ und auch heute noch schlägt die Mehrheit der in den Unternehmenssektionen oder regionalen Gliederungen der Gewerkschaften organisierten Männer weiterhin die Hände über dem Kopf zusammen, wenn man sie über die Haltung der Frauen gegenüber der Arbeit oder den gewerkschaftlichen Forderungen befragt: Die Frauen, das bleibt für sie »irgendwie anders« und ziemlich schwer verständlich...⁴ Wie bei den Soziologen werden die arbeitenden Frauen von ihnen als eine Untergruppe mit ganz bestimmten Besonderheiten angesehen, und es scheint ganz so, als sei die Lohnarbeiterschaft ein eindeutiger Begriff (vgl. den Begriff der »allgemeinen« Forderungen), und dass das soziale Geschlecht nur als eine sekundäre Überdeterminierung zugunsten der Frauen dazu träte (deren Forderungen somit »spezifisch« wären).
- 3 Demgegenüber macht sich allerdings innerhalb der Arbeiterbewegung seit einigen Jahren eine gewisse Entwicklung bemerkbar: Sie wird von der Entwicklung des Erwerbsverhaltens der Frauen sowie den damit einhergehenden Forderungen und ebenso vom (Wieder-) Aufkommen der Frauenbewegung geradezu überrollt. Im Falle der Gewerkschaften kommt die Gefahr dazu, dass es mit dem im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in Frankreich ohnehin schon geringen Organisationsgrad noch weiter bergab geht, wenn die Frauen sich weiterhin so selten zu einem Gewerkschaftsbeitritt entscheiden, während sie auf dem Arbeitsmarkt zahlenmäßig immer stärker vertreten sind. Die Texte von den Kongressen, das Abkommen vom Dezember 1974 zwischen CGT und CFDT über die Forderungsplattform der arbeitenden Frauen, die Gründung gewerkschaftlicher Frauenausschüsse usw. bezeugen, dass die Frage, wenn auch indirekt (was tun mit dieser Masse von nicht mit der Mehrheitsnorm konformen Arbeiterinnen?), nun im Raum steht.
- 4 Wie sollte es auch anders sein? Wir wollen einige Zahlen in Erinnerung rufen:
 - Seit 1968 steigt die Zahl der erwerbstätigen Frauen unablässig an (+13,3 % von 1966 bis 1976); die Erwerbsquote (33,4 % 1962, 38,6 % 1976) ist nun wieder da angekommen, wo sie zu Beginn des Jahrhunderts schon einmal war (ungefähr 35 % 1901, 39 % 1910).
 - Diese Entwicklung entspricht nicht allein dem Anwachsen des tertiären Sektors: Der Anteil der Frauen an der in der Industrie und als Arbeiter tätigen Erwerbsbevölkerung geht nicht mehr weiter zurück, vielmehr ist er für bestimmte Beschäftigungsgruppen

(besonders die ungelerten Arbeiter und Hilfsarbeiter) von 1968 bis 1975 sogar angestiegen, der Anteil der Frauen an der Arbeiterschaft hat viel stärker zugenommen als der der Männer (+16,8 % gegenüber +3,8 %). Gegenwärtig stellen die Frauen 22,4 % dieser Population dar.

– *Last but not least* bestätigt sich diese Entwicklung unabhängig von Familienstand und Altersgruppe und setzt sich ungeachtet der Wirtschaftskrise fort.⁵

- 5 Dieser Artikel möchte daher einen Beitrag zu einer noch in den Anfängen steckenden Reflexion über *die Autonomie der sozialen Praktiken von Männern und Frauen innerhalb einer gegebenen Klasse, nämlich der Arbeiterklasse* leisten. Die Fragestellung ist die folgende: Hat die Zugehörigkeit zur Gesellschaftsgruppe der Männer oder zur Gruppe der Frauen relativ autonome Verhaltensweisen innerhalb der Arbeiterklasse zur Folge? Ist man unterschiedslos Arbeiter oder Arbeiterin oder gibt es eine frauenspezifische und eine männerspezifische Art und Weise Arbeiter zu sein? Das heißt: Verweist das Geschlecht auf unterschiedliche gesellschaftliche Ebenen, die es als solche zu behandeln gilt?
- 6 Eine solche Problematik ist gewiss nicht neutral im Hinblick auf das zu verwendende begrifflichen Instrumentarium. Ein weiterer Denkschritt bestünde darin, die Einmütigkeit hinsichtlich der bisher auf die Arbeiterklasse angewandten Begriffe zu zerschlagen. Ein dritter Schritt bestünde schließlich darin, sich der Realität wieder zuzuwenden und die Fragen zur und an die Arbeiterklasse auf andere Art zu stellen (und zweifellos auch andere Antworten zu bekommen). Wir denken insbesondere an ihre Auflösungs- und Umbauprozesse unter Bezugnahme auf das Auf und Ab bei der Kampfbereitschaft, an das Problem der Spaltungen und ihre Auswirkungen auf die Gewerkschaften und ihre Forderungen (vor allem bezüglich der Beschäftigung), schließlich noch an die Problematik der Formen, in denen der Kampf geführt wird ... Darüber hinaus sind wir guter Hoffnung, dass es uns gelingt, das Problem der Wechselwirkungen von Patriarchat und Kapitalismus neu zu stellen.
- 7 Nur im Vorbeigehen wird hier allerdings die Frage nach der Autonomie der sozialen Praktiken gestreift. Anstatt alles zu sagen, schien es uns notwendig, dass dieser Artikel ebenso die Entwicklung der Überlegungen über die Zeit wie die konkret im Feld geleistete Arbeit wiedergibt, um jegliche ideologisch gefärbte Interpretation der Wirklichkeit zu vermeiden.⁶
- 8 Zwei Klarstellungen noch zum Schluss:
 - Wir suchen nicht nach den Prinzipien sozialer Identifikation, die mit der Geschlechterzugehörigkeit in Zusammenhang stehen, sondern interessieren uns allein für die *sozialen Praktiken*: Ob es sich nun um die Arbeiterklasse oder die Frauen handelt und erst recht um die Frauen aus der Arbeiterklasse, wir wollen keine Herrschaftssoziologie betreiben, sondern eine Soziologie gesellschaftlicher Verhältnisse.
 - Die Untersuchung konzentriert sich im Wesentlichen auf die angelernten Arbeiter(-innen) (es sei daran erinnert, dass der Prozentsatz der Frauen in dieser Kategorie zunimmt) und stützt sich auf zwei Erhebungen, die eine über die Arbeitnehmer(innen) des Großraums Laval⁷, die andere über die Arbeiter (Angelernte eines großen LKW-Herstellers; vgl. Kergoat [1977]). Es geht also um die (sehr punktuelle) Darstellung von Forschungsergebnissen und um den Versuch diese Ergebnisse im Hinblick auf eine bestimmte Problematik zu formalisieren.

1. Die Arbeitswelt

- 9 Die Schlüsse, die Madeleine Guilbert 1966 aus ihren Beobachtungen zur Frauenarbeit in der Industrie zog, sind nicht nur immer noch gültig, ja man kann zwölf Jahre später sogar sagen, dass die Konturen der Arbeitswelt der Frauen noch stärker hervorgetreten sind, wenn man die seitens der Arbeitgeberschaft verfolgten Strategien der Dekonzentration der Fertigung und der Arbeitskräfteüberqualifizierung/-dequalifizierung in Rechnung stellt – Strategien, die auf allen Ebenen Herrschaftsmechanismen zulasten der Frauen nutzen und reproduzieren. In dieser Hinsicht ist das Beispiel Laval und ganz besonders der Elektronikindustrie absolut aufschlussreich.
- 10 In den von Frauen bevölkerten Fabriken ist die *Taktung* häufig sehr hoch, die *Arbeitssequenzen* selbst sind extrem kurz. Die Arbeitgeber stellen im Übrigen explizit einen Bezug zwischen der Erhöhung der Taktzahlen und der Feminisierung der Arbeiterschaft her: »Die Frauen sind viel geschickter als die Männer, sie heben den Arbeitstakt stark an« (Metallverarbeitende Industrie Laval).
- 11 Was die Kürze der Arbeitssequenzen anbelangt, schlagen die Fabriken der elektronischen Fertigung (Fabriken mit im Wesentlichen weiblichem Personal) bekanntlich sämtliche Rekorde: Die Virano-Maschinen (Maschinen zur Anbringung von Bauelementen auf Leiterplatten) »gestatten« der Bedienerin das Einsetzen von 108 Widerständen in fünfzehn Minuten. An den Spulenkarussellen arbeitet jede der sechs Bedienerinnen acht Sekunden lang an jeder Spule, der Rhythmus wird von der Maschine vorgegeben. In den Fabriken der Bekleidungsindustrie müssen 16.000 Knöpfe pro Tag und Person angebracht werden. Ist das System automatisiert, ist eine einzige Arbeiterin für die Bestückung und Überwachung von vier Maschinen zugleich zuständig.
- 12 Zugleich erfordern diese Tätigkeiten ein hohes Maß an Fingerfertigkeit. Die Frauen sitzen meist hinter ihrem Arbeitsplatz und dürfen sich nicht von der Stelle bewegen. Und tatsächlich unterbricht für den Beobachter jede Geste visuell die scheinbare Einheit der Fließbänder. Diese zeitliche Verdichtung und räumliche Einengung hat mit der Einführung bestimmter elektronischer Maschinen völlig pathogene Wirkungen.⁸
- 13 In Anbetracht dieser Charakteristiken ist es bemerkenswert, dass für die Arbeiterinnen gar nicht so sehr die Vereinzelung, die Parzellierung oder die abverlangte Leistung das Belastende an den Arbeitsbedingungen darstellen als vielmehr der disziplinarische Aspekt der Arbeitsleistung.⁹
 »Und die Arbeitsbedingungen?«
 »Vor allem das Verhältnis zu den Meistern ist es, was Probleme macht.«
- 14 Diesen Satz haben wir in sämtlichen Fabriken gehört, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, und überall ist *das Verhältnis zu den Meistern* angespannt.¹⁰ Das hat in erster Linie damit zu tun, dass in diesen Fabriken mit einem sehr hohen Anteil an ungelernten Arbeiterinnen die Arbeit derart stark zerlegt, parzelliert und verarmt ist, dass sich die in technischer Anleitung bestehende Rolle der Meister erübrigt. Übrig bleibt gerade noch eine disziplinarische Funktion, die just darin besteht, das einzige, was an der Arbeit noch Freude macht, zu unterbinden, nämlich die Kommunikation unter den Arbeiterinnen. Es wäre allerdings falsch, alles auf die technische Organisation zu schieben, da sich zeigt, dass man in den Fabriken, in denen die Arbeit zwar genauso

stark zerlegt ist, an den Fließbändern jedoch mehrheitlich Männer stehen, häufig einen Modus vivendi zwischen Arbeitern und Meistern erreicht hat («wir haben die Meister dressiert»); denn die männliche Führungsriege tendiert dazu, ihre Disziplinarmacht noch weiter aufzublähen, sobald es sich um ein mit Frauen besetztes Fließband handelt. Die Gewerkschafter sind sich darin einig: Ein und dieselbe Bemerkung wird von einem Meister durchaus akzeptiert, wenn sie von einem männlichen Arbeiter kommt, mit der Toleranz ist es jedoch vorbei, sobald sie von einer Frau kommt.

- 15 Die Werksmeister stellen nur eines von mehreren möglichen Beispielen dar, aber es wird schon deutlich, dass durch die soziale Kontrolle über die Arbeiterinnen *die Herrschaftsverhältnisse die Ausbeutungsverhältnisse noch verdoppeln*: Die Schikanen und das System der Erniedrigungen unterscheiden sich in ihrer Eigenart vollkommen, je nachdem, ob es sich um männliche oder weibliche Arbeitskräfte handelt. Gewiss, die Meister greifen stets in strategischer Absicht auf individuelle Daten zurück: Bei der Verteilung der »guten« und »schlechten« Jobs beispielsweise begründet der Meister sein Vorgehen mit dem Alter, der familiären Situation der Arbeiter u.ä. Doch im Fall der weiblichen Beschäftigten beruft man sich nicht nur auf den Status außerhalb der Arbeit, sondern auf die Person selbst: man nimmt Bezug auf ihren Körper (vgl. die Frotzeleien bezüglich des Aussehens, die häufigen Demütigungen, wenn Frauen ihre Regel haben usw.), ihre Psychologie und Emotionalität, um soziale Kontrolle auszuüben. Kurzum: Es scheint ganz so, als ob das Privatleben der Frauen von dem Augenblick an zu etwas Öffentlichem würde, ab dem sie in der Fabrik sind.
- 16 Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass die hierarchischen Verhältnisse denjenigen Aspekt der Arbeitsbedingungen darstellen, den die Arbeiterinnen am wenigsten ertragen.
- 17 Ganz sicher jedoch wird die Nutzung der Charakteristika der weiblichen Arbeitskräfte außerhalb der Produktion seitens des Kapitals im Hinblick auf die *Dequalifizierung* am deutlichsten. Denn die mit der Qualifikation der Beschäftigten¹¹ zusammenhängenden Verschiebungen betreffen nicht gleichermaßen die gesamte Arbeiterklasse; vielmehr lässt sich ein qualitatives Variieren dieses Modells je nach Geschlechtszugehörigkeit ausmachen.
- 18 Die gegenwärtige Situation¹² ist gut bekannt: die Frauen besetzen die am niedrigsten qualifizierten und am schlechtesten bezahlten Arbeitsplätze, die Arbeiterinnen machen da keine Ausnahme von der Regel:

	1975 ¹³	
	Männer	Frauen
Werkmeister	6,8	1,4
Facharbeiter	42,0	22,0
Angelernte Arbeiter	35,0	43,1
Hilfsarbeiter	16,2	33,5

- 19 Allerdings, und das ist für die hier angestellten Überlegungen das bedeutendste:
- verschärft sich diese Dequalifizierung im Lauf der Jahre;
 - verläuft diese Entwicklung invers zu derjenigen der Männer aus der Arbeiterklasse.

	Männer	Frauen
	1968 / 1975	1968 / 1975
	%	%
Führungskräfte	+ 23,6	+ 1,2
Facharbeiter	+ 17,3	– 6,1
Angelernte Arbeiter	+ 4,9	+ 28,5
Lehrlinge	– 56,4	– 77,9
Ungelernte/Handlanger	– 10,7	+ 27,7
Arbeiter insgesamt	+ 3,8	+ 16,8

- 20 Was die Automatisierung anbelangt, lässt sich zumindest für die hier untersuchten Fabriken feststellen, dass sich durch sie nichts an der Dequalifizierung der Arbeiterinnen ändert, und dies selbst dann, wenn die sozioprofessionelle Pyramide im Unternehmen eine Umwälzung erfährt. So haben wir etwa in Laval¹⁴ beobachten können, dass im einen wie im anderen Fallbeispiel die Arbeiterinnen nicht von der Automatisierung profitieren, obwohl es gerade ihre Arbeitsstellen sind, die davon betroffen sind. Umgekehrt: Wenn ein Teil der Arbeiterschaft davon profitiert, dann handelt es sich ausschließlich um männliche Arbeiter.
- 21 Die statistischen Kategorien einmal beiseitegelassen, muss man sich aber auch fragen, auf was sich diese Qualifikationskategorien beziehen. In den Industrien mit Serienfertigung, in denen viele angelernte Arbeiter tätig sind, werden die Facharbeiterabschlüsse (CAP), die keinen direkten Bezug zu der Spezialität aufweisen (und selbst dann nicht), vom Arbeitgeber nicht anerkannt, und das gilt sowohl für die Männer wie für die Frauen.¹⁵
- 22 Doch darüber hinaus gibt es auch eine für die weiblichen Arbeitskräfte spezifische Dequalifizierung, denn eine Reihe von bei Arbeitgebern gesuchten Qualifikationen wird nicht besonders vergütet, je nachdem, ob es sich um männliche oder weibliche Beschäftigte handelt. So wird zwar körperliche Kraft vergütet, aber nicht Fingerfertigkeit, eine Eigenschaft, die gerade in der Spinnerei geschätzt wird. Kraftanstrengung bringt eine Prämie ein, aber nicht manuelle Geschicklichkeit, Genauigkeit oder Nervenstärke¹⁶, und das unter dem Vorwand, dass diese Eigenschaften nicht in Form einer Ausbildung erworben würden, sondern dem weiblichen Geschlecht eigen seien, ganz so, als ob sich – um beim Fall der Mikroelektronik zu bleiben – zuerst das kleine Mädchen durch seine spezifische Erziehung zur zukünftigen Gebärerin, dann das junge Mädchen durch die Ausbildung eines Berufs von der Art der Näherin, und schließlich die junge Frau durch den

häufigen Aufenthalt in einer Kleiderfabrik die für ihren Arbeitsplatz so notwendige Beweglichkeit und Fingerfertigkeit, Gründlichkeit und Flinkheit nicht *angeeignet* hätten.

- 23 Um die Beschreibung der Arbeitswelt abzuschließen: Es ist offenkundig, dass bei gegebenem Qualifikationsniveau der Arbeiterinnen jeglicher vertikale *Aufstieg* praktisch unmöglich ist, und dies sowohl in den gemischten Fabriken wie in denjenigen mit einer mehrheitlich weiblichen Belegschaft. Auf eine Frage bezüglich der Aufstiegsmöglichkeiten der angelernten Arbeiterschaft gibt ein Mitglied der Geschäftsführung einer Elektronikfabrik folgende Antwort:

»Das ist schwierig, denn es gibt keine Arbeitsplätze auf dem Niveau P1; den Engpass bildet die Struktur der Fabrik. Die Führungskräfte und Meister können munter die Stufen hinaufsteigen, aber bei den Angelernten tut sich nur noch etwas über die Löhne.«

- 24 Das wäre aber, wird man mir entgegen, in allen Montagefabriken so, ob in ihnen nun männliche oder weibliche Angelernte beschäftigt sind. Das mag durchaus so sein, doch ein Spezifikum der Fabriken, die hauptsächlich Frauen beschäftigen, besteht darin, dass in der Tat ein Aufwärtskanal, so gering er auch ist, existiert, der allerdings allein den Männern vorbehalten bleibt. Wir rühren hier an ein bedeutsames Problem: *Die sozialen Karrierebarrieren können von den Männern umgangen werden* (die wenn auch schwach ausgeprägte Tendenz dazu besteht); *für die Frauen ist das nicht möglich*. Ich würde sogar noch weitergehen: In den gemischten Fabriken, in denen die Anzahl der Frauen relativ hoch ist, kommt diese Feminisierung den angelernten Männern zugute. Sämtliche Aufstiegs- und Weiterbildungsangebote seitens des Arbeitgebers richten sich ausschließlich an sie.¹⁷

»Wir haben junge Angelernte, die gerade ihren Militärdienst absolviert hatten, aufgefordert, einen Abschluss als Einrichter oder Dreher zu machen und das während ihrer Arbeitszeit [...]. Die Bildungsmaßnahmen für die angelernten Frauen, das sind Maßnahmen zur Hebung der Löhne« (Leiter einer Elektronikmontagefabrik).

Diese Diskriminierung erscheint im Übrigen den Führungskräften von Unternehmen als etwas ganz »Natürliches«, die reinsten Gewissens mit der natürlichen Ordnung der Dinge die gesellschaftlichen Herrschaftsmechanismen legitimieren:

»So sehr es eine Neigung für den Beruf, einen Berufsstolz für den Weber gibt, so ganz anders ist das für die Spinnerei; es ist viel eher eine Frauen- als eine Männerarbeit, den ganzen Tag lang Knoten in einen Faden zu machen. Das ist nichts für die Natur des männlichen Geschlechts [...]; den ganzen Tag damit zuzubringen, Knoten zu machen, da haben sie nicht das Gefühl, irgendetwas getan zu haben.«¹⁸ (Leiter einer Textilfabrik)

- 25 Gewiss raubt in den Fertigungswerken, in denen vorwiegend Männer arbeiten, die Parzellierung und der massenhafte Nicht-Aufstieg der angelernten Arbeiter den Arbeitgebern nicht gerade den Schlaf, aber es ist doch sehr bemerkenswert, dass die Situation dann als objektiv problematisch oder gar als unhaltbar beurteilt wird und das Aufstiegsproblem als *ein reales soziales Problem* erscheint: Keinerlei schlechtes Gewissen plagt die Arbeitgeber nur dann, wenn die Belegschaft weiblich ist (oder aus Immigranten besteht, dann allerdings mit einer etwas anders gelagerten Argumentation).
- 26 Am Ende dieses Kapitels ergibt sich Folgendes:
- 1) dass nämlich die technische und soziale Organisation der Arbeit variiert, je nachdem, ob es sich um eine Fabrik mit mehrheitlich männlichen oder weiblichen Beschäftigten

handelt; im letzteren Fall ist die mit der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation einhergehende Enteignung der Zeit, des Raumes und des Wissens quasi total; kurzum: das Kräfteverhältnis Kapital/Arbeit ist nicht das gleiche, je nachdem, ob die Arbeit im Feminin oder Maskulin durchdekliniert wird;

2) doch die von uns festgestellten Blockaden (bezüglich Qualifikation, Aufstieg usw.) lassen sich nicht allein auf die industriellen Strukturen reduzieren; Letztere erfahren durch eine ideologische Argumentation eine Verdoppelung, die zur Legitimierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung und zur massiven Unterbindung des Aufstiegs von Frauen dient.

- 27 Genau darin existiert eine Autonomie der Situation der Frauen und der Männer aus der Arbeiterklasse: im Falle weiblicher Belegschaften kopieren, nutzen und verdoppeln die Ausbeutungsmechanismen die Herrschaftsmechanismen; zugleich bilden Ausbeutung und Herrschaft ein integriertes System, in dem der Spielraum der Frauen (als Frauen und als Arbeitnehmerinnen) äußerst reduziert ist. Den weiblichen Arbeitskräften wird im Unternehmen ein Status aufgestülpt, den zu verlassen ihnen praktisch unmöglich ist.
- 28 Infolgedessen erweist sich das Konzept der Überausbeutung als ungenügend, um der Realität Rechnung zu tragen, da ja die Diskriminierungsphänomene nicht nur quantitativer, sondern auch qualitativer Art sind (die Tendenzen zur Dequalifizierung und Höherqualifizierung sind je nach Geschlecht nicht mehr oder weniger stark ausgebildet, sie gehen vielmehr in *verschiedene Richtungen*): *die technische und soziale Teilung der Arbeit lagert sich eng an die geschlechtliche Arbeitsteilung an*.¹⁹ Eine solche Analyse erfordert allerdings in methodischer Hinsicht, dass jegliche Beschäftigung mit der Frauenarbeit einhergehen muss mit der Analyse der Stellung und des Platzes der Frauen im Universum der Reproduktion: Lohnarbeitszeit und Hausarbeitszeit, das Erlernen der zukünftigen Rolle als Frau durch das Mädchen, die Dequalifizierung der Frauen usw. müssen miteinander untersucht werden.
- 29 In diesem Kapitel haben wir also gesehen, dass die Arbeitswelt der Arbeiterinnen ein System bildet, in dem der Kapitalismus und das Patriarchat einander abwechseln, um durch Herrschaft auszubeuten und durch Ausbeutung zu beherrschen. Ein geschlossenes System also, in dem die sozialen Barrieren praktisch durch die arbeitenden Frauen weder aus dem Weg zu räumen noch zu umgehen sind.
- 30 Es wäre jedoch falsch zu glauben, dass die Arbeiterinnen total unterdrückt und beherrscht sind. Der Ablauf ihres Arbeitslebens in Zeit und Raum (Mobilität und Fluktuation) zeigt, dass die Dinge unendlich komplizierter liegen.

2. Beschäftigung und Mobilität

1. Starre sozioökonomische Mechanismen

- 31 Die in Laval durchgeführte Untersuchung bietet diesbezüglich hochinteressante Ergebnisse: Auf sämtliche Beschäftigte bezogen lässt sich sagen, dass sich im Lauf der Jahre direkt im Anschluss an die industrielle Dezentralisierung ein dynamischer und komplexer Arbeitsmarkt entwickelt hat.
- 32 Betrachtet man die Realität jedoch aus der Nähe, lässt sich feststellen, dass diese Komplexität, die Dynamik, nur die Arbeiter von Laval betrifft. Sicherlich müssen viele

auswandern, aber die Bewegungen innerhalb des sekundären Sektors bleiben äußerst komplex. Darüber hinaus ist der Wechsel zum Handwerk (theoretisch) möglich. Es scheint ganz so, als ob den Männern der Arbeiterklasse von Laval mehrere rationale Mobilitätsstrategien offen stünden.

- 33 Ganz anders verhält es sich bei den Frauen aus dieser Klasse; und das trotz des offensichtlichen Wunsches nach Mobilität: Das Ausmaß der Nachfrage nach Arbeitsplätzen für Frauen im tertiären Sektor, die Hierarchisierung ihrer Nachfrage gegenüber dem sekundären Sektor stehen für eine rational und individuell verfolgte Strategie aufsteigender Mobilität in Anbetracht eines Arbeitsmarkts, der als relativ transparent wahrgenommen wird. Dieser Haltung stehen jedoch die Starrheit der Mechanismen ebendieses Arbeitsmarktes und die Undurchlässigkeit der verschiedenen Beschäftigungssektoren (Schwäche des tertiären Sektors, das Handwerk bleibt eine im Wesentlichen männliche Beschäftigungszone ...) entgegen. Dadurch wird eine aufsteigende Mobilität faktisch unmöglich gemacht; berufliche Mobilität bleibt horizontal – vom Textilbereich zur Elektronik –, in hohem Maße vorgezeichnet und kommt zum Erliegen, sobald die Arbeiterinnen bei Thomson oder LMT anfangen.
- 34 Das hat uns zur Formulierung der folgenden Hypothesen bewogen:²⁰
- 1) Man kann einen linearen, weiblichen Aufstiegsweg einem komplexen Bündel von männlichen Aufstiegswegen gegenüberstellen;
 - 2) Entsprechend
 - können in dieser von Dezentralisierung geprägten Region, in der sich das Arbeitsplatzangebot durch fehlende Qualifizierung und somit durch wechselseitige Austauschbarkeit auszeichnet, allein die Männer aus der Arbeiterklasse dank der Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels eine offensive Haltung gegenüber dieser Situation annehmen; dieser spielt im Rahmen des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit eine große Rolle, da er in Zeiten der Vollbeschäftigung²¹ zusammen mit dem Absentismus zu den hauptsächlichen sozialen Problemen gehört, mit denen die Unternehmensleiter sich ihren Aussagen zufolge konfrontiert sehen;
 - für die Frauen derselben Klasse verhält es sich keineswegs genauso: Ihre Mobilität zieht nur im Textil- und Bekleidungsbereich (man müsste hier weiter nuancieren, da dies diesen Unternehmen erlaubt, eine massive Niedriglohnpolitik zu verfolgen) negative Konsequenzen nach sich, d.h. in Sektoren, die auf jeden Fall von der Restrukturierung der letzten Jahre hart betroffen sind und faktisch als eine Art Relais funktionieren, indem sie vom Land kommende und jugendliche, weibliche Arbeitskräfte über eine Erstanstellung an die industrielle Arbeit heranführen. Dagegen nützt diese Mobilität dem Elektronikbereich.
- 35 In dieser Hinsicht besteht also eine Autonomie für die Kategorien der Männer und Frauen. Allerdings verlangt diese Analyse der mit den ökonomischen Determinierungen des Arbeitsmarkts in Zusammenhang zu sehenden Mobilität eine Ergänzung und Anreicherung durch eine für die weiblichen Beschäftigten spezifische Gegebenheit: die Diskontinuität ihres Berufslebens sowie die gegenwärtige Entwicklung dieser Variablen.²² Richtet man den Blick auf Fabriken, die typischerweise Frauen beschäftigen (in Laval sind dies der Elektronik- und der Bekleidungsbereich), wird man gewahr, dass für die Art der Arbeit *jugendliche* Beschäftigte nötig sind, die körperlich unversehrt sein müssen, um an Arbeitsplätzen durchzuhalten, die äußerste Sorgfalt erfordern (von hoher Bedeutung ist in dieser Art von Industrie beispielsweise eine gute Sehschärfe), und um die generell sehr hohen Taktzahlen zu ertragen. Das Ausscheiden

zahlreicher Lohnarbeiterinnen um ihr dreißigstes Lebensjahr herum ist demnach erwünscht, denn wenn die Belegschaft altern würde, müssten zumindest manche Arbeitsplätze oder gar alle entsprechend eingerichtet werden. Überdies sind diese »freiwilligen« Abgänge nicht nur in technischer, sondern auch in sozialer Hinsicht erwünscht: sie helfen, den sozialen Frieden zu wahren, da sich dadurch die Entlassung derer, bei denen die Sehschärfe²³, die Beweglichkeit der Hände oder die nervliche Belastungsfähigkeit nachlassen, erübrigt, d.h. derer, bei denen die verschärfte Ausbeutung die just für diese Art von Arbeit notwendigen physischen Passungen abgenutzt hat.

- 36 Festzuhalten ist, dass sie, wenn sie später eine Berufstätigkeit wiederaufnehmen wollen, *Schwierigkeiten haben, eine Stelle von der Art zu finden, die sie zuvor aufgegeben haben*²⁴, sei es, dass sie bei den Tests durchfallen, oder weil die Unternehmen sich von vornherein gegen diese Eventualität schützen, indem sie festlegen, dass keine Person, die aus eigenem Wunsch ausgeschieden ist, später nochmals eingestellt wird.
- 37 Aus dieser Analyse hat sich die Hypothese ergeben, dass sich der altbekannte Gegensatz zwischen dem gut organisierten und relativ geschützten Proletariat der Großunternehmen und allen anderen sozial viel weniger gut abgesicherten Arbeitern innerhalb des Proletariats und ausschließlich im Fall der Frauen teilweise mit einer Alterskluft deckt. Für eine Arbeiterin ist Älterwerden bedeutungsgleich mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit weitergehender Dequalifizierung und Ausbeutung.²⁵ Diese Hypothese könnte folgendermaßen lauten: *Die Diskontinuität in Bezug auf die Zeit des Arbeiterinnenlebens verdoppelt sich häufig nochmals durch eine Diskontinuität hinsichtlich der Qualifikation*, d.h. durch eine mit fortschreitendem Alter zunehmende massive Dequalifizierung.
- 38 Es liegt auf der Hand, dass beim gegenwärtigen Stand der Forschung eine solche Hypothese nach einer Verifizierung verlangt. Dennoch scheint unserer Ansicht nach eine ganze Reihe von Hinweisen in diese Richtung zu deuten: ob es sich um die Biographien von Arbeiterinnen handelt, die im Anhang zu dem bereits zitierten Buch von Madeleine Guilbert vorgestellt werden, oder um die Veränderungen der Arbeitslosenrate; so hat eine *Notiz des Ausschusses für Frauenarbeit* (Nr. 14, Mai 1976) gezeigt, dass der Anstieg der Arbeitslosenrate von Frauen im Wesentlichen auf das Konto der Frauen ging, die ihre Stelle verloren haben oder sich in der beruflichen Wiedereingliederung befinden und keine Arbeit finden können.²⁶ In dieser Perspektive wird die Mobilität der Arbeiterinnen zu dem folgenden Koordinatensystem in Beziehung gesetzt: ein diskontinuierlicher Berufsverlauf und massive Dequalifizierung, die mit fortschreitendem Alter zunimmt – ein solches System lässt sich ausschließlich auf weibliche Arbeitskräfte anwenden.

2. Der Widerstand der Frauen

- 39 Nun sollte man freilich aus den vorangegangenen Überlegungen nicht schließen, dass das weibliche Mobilitäts- und ganz allgemein Beschäftigungsverhalten für uns vollkommen determiniert sei. Zum einen, weil das Gewicht der Strukturen nicht eindeutig ist und dabei zahlreiche Widersprüche an den Tag kommen (vgl. beispielsweise das reale Funktionieren lokaler Arbeitsmärkte), zum anderen und vor allem aber auch, weil die sozialen Akteure nie völlig durch ihre Strukturen determiniert sind, ebenso wenig wie sie anhand ihres Platzes in den Strukturen

definiert werden können: Selbst im Fall der Gruppen, bei denen die sozialen Mechanismen sich am rigidesten auswirken, stellt man fest, dass diese Mechanismen abgelenkt, umgangen werden, dass gegen sie aufbegehrt wird ...

- 40 Diesbezüglich ist die Einstellung der Frauen zur Beschäftigung ein gutes Beispiel. Wie schon gesehen, verfolgen die Arbeiterinnen in Laval rationale Strategien dieser Beschäftigung gegenüber. Jedoch – und das ist das Wesentliche – *überdauern diese Strategien* in Laval wie auch andernorts *die Wirtschaftskrise*. Während bis 1968 ein negativer Zusammenhang zwischen der weiblichen Erwerbsquote und der Arbeitslosenquote der Frauen bestand, hat sich diese Tendenz jüngst umgekehrt (vgl. die Arbeitsmarktberichterstattung des INSEE²⁷). *Das Erwerbsverhalten der Frauen weist eine höhere Beharrlichkeit auf, die verhindert, dass es sich weiterhin parallel zur Verlangsamung der Wirtschaftstätigkeit entwickelt*. Entgegen dem Willen zahlreicher Unternehmens- und sogar Regierungsverantwortlicher²⁸ halten sich die Frauen auf dem Arbeitsmarkt und strömen zudem noch verstärkt dort hin, sobald sich eine Möglichkeit bietet.
- 41 Überdies zeigen ihre Verhaltensweisen unabhängig von Alter und Kinderzahl eine Tendenz zur Vereinheitlichung.²⁹

Erwerbsquote der Frauen (in %)		
Alter	1962	1975
17–19	48,7	35,4
20–24	61,8	66,0
25–29	45,6	62,7
30–34	39,2	54,6
35–39	40,0	50,6
40–44	41,8	49,4
45–49	45,1	49,9
50–54	46,6	48,1
55–59	42,8	41,9
60–64	34,2	27,8

(Diese Tabelle belegt die Veränderung des Profils weiblicher Erwerbsverläufe. Gerade bei den Frauen im Alter zwischen 25 und 29 sowie zwischen 30 und 34 Jahren, also bei denen, die am ehesten kleine Kinder haben, hat die Erwerbsquote am stärksten zugelegt, nämlich um 17,1 % und 14,4 %).

- 42 Dieser Wandel des Erwerbsverhaltens der Frauen ist umso mehr von Bedeutung:
- als er sich nicht dadurch erklären lässt, dass viele lohnabhängige Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt sind, wo die Beschäftigung weniger rasch auf

wirtschaftliche Entwicklungen reagiert als in der Industrie. Die bereits zitierte Untersuchung von Labourie et al. (1977) zeigt schön, dass diese Tendenz sich für sämtliche sozioprofessionellen Kategorien belegen lässt;

– als er der Krise widersteht (die im Übrigen nach 1968 begann). Sie lässt sich also nicht durch die großen ökonomischen Tendenzen erklären.

- 43 Gewiss sieht die Arbeitgeberschaft (oder zumindest ein Teil von ihr) die weiblichen Arbeitskräfte als eine industrielle Reservearmee an (wobei dieses Konzept ja durchaus diskussionswürdig ist). Bemerkenswerterweise führen die Frauen aber bisweilen und in zunehmendem Maße sehr erbitterte Kämpfe (vgl. CIP-Confection) zur Verteidigung ihrer Stellen und darüber hinaus ihres Rechts auf Arbeit, wenn dieses aufgrund von zu ihren Ungunsten diskriminierenden Maßnahmen bedroht ist (s. den Fall von Rhone-Poulenc-Textile gegen Ende 1975³⁰ und jüngst von UDD-FIM, einer Kabelfabrik).
- 44 Auch hier hat sich gezeigt, dass man männliche Arbeitskräfte und weibliche Arbeitskräfte in Bezug auf ihr Mobilitäts- (die Konzepte Aufstiegskanal oder der für die Frauen aus der Arbeiterklasse spezifische Zusammenhang Alter/Qualifikation) und Beschäftigungsverhalten (das für die Männer unbestrittene, für die Frauen jedoch ständig wieder in Frage gestellte Recht auf Arbeit) jeweils separat behandeln muss. Wir haben ebenfalls gezeigt, dass dieselben sozialen Praktiken (bspw. Stellenwechsel) je nach Geschlechterkategorie für ganz unterschiedliche Realitäten stehen. Doch haben wir ebenfalls in Ansätzen gezeigt, dass die Arbeitnehmerinnen durchaus Schlagfertigkeit und Angriffslust an den Tag legen können. In dieser Blickrichtung wollen wir nun das Verhältnis der Arbeiterinnen und Arbeiter zur Arbeit angehen.

3. Die Lohnarbeit

- 45 Bis hierher haben wir gezeigt, wie sich das Kapital die gesellschaftlichen Herrschaftsmechanismen, denen Frauen von Kindesbeinen an ausgesetzt sind, zunutze macht und sie weiter reproduziert. Wir wollen nun noch einen Schritt weitergehen und behaupten, dass die der Frauenarbeit eigenen sozialen Charakteristika noch eine Verdoppelung in Zeit (Zeit für Lohnarbeit/Zeit für Hausarbeit) und Raum (Fabrik/Haushalt) erfahren. Konkret äußert sich das insbesondere in *Phänomenen der Osmose zwischen den Rhythmen der entlohten Arbeitszeit und denen der häuslichen Arbeitszeit*: Die Arbeiterinnen haben insbesondere ab da, wo sie Kinder haben, – im Unterschied zu den Arbeitern – weder Zeit noch Raum, um sich gehen zu lassen, sich auszuleben ... und wiederholen – unabhängig von Zeit und Ort – immer *denselben Typus von Arbeit*. In diesem Sinne sollte man im Übrigen die »Nervenkrankheiten« der weiblichen Arbeitskräfte interpretieren, die ja nicht von einer angeborenen Labilität des weiblichen Geschlechts in emotionaler Hinsicht herrühren, sondern von *gesellschaftlichen* Bedingungen, unter denen sich ihr doppelter Arbeitstag vollzieht.³¹
- 46 Ebenso wie Arbeitsleben, Arbeitstag und Arbeitswoche je nach Geschlecht ganz unterschiedliche Rhythmen aufweisen, kann man von einem Alternieren zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit oder zwischen Arbeit und Freizeit nur bei einer männliche Population sprechen. Sobald man von den Frauen spricht, macht es mehr Sinn, vom Alternieren zwischen Lohnarbeit und Hausarbeit zu sprechen.
- 47 Doch um Missverständnisse zu vermeiden: Es geht hier keinesfalls darum, ein Klagelied über die arbeitenden Frauen und insbesondere die Arbeiterinnen anzustimmen. Der

Teufelskreis von Ausbeutung und Herrschaft ist nämlich nicht frei von Widersprüchen (denken wir beispielsweise an den Widerspruch zwischen der massiven Ausweitung der Schichtarbeit und dem dafür erforderlichen Funktionieren der als »Kernzelle« der Gesellschaft verstandenen Familie). Vor allem übernehmen es die Frauen selbst, das System ins Stocken zu bringen, indem sie das Spiel der Industriearbeit nicht mitspielen. Zugegebenermaßen treten ihr Widerstand, ihre Kämpfe und Fluchten nur selten da auf, wo »man« sie erwartet hat: Was sie an ihrer Lage als Arbeiterinnen und darüber hinaus als Lohnabhängige akzeptieren und was sie ablehnen, unterscheidet sich ganz offenkundig von dem, was die Männer aus der Arbeiterklasse akzeptieren und ablehnen.

- 48 Und das möchten wir in diesem Kapitel anhand ihres Verhältnisses zu Lohn und Arbeit zeigen. Es geht hier also nicht um eine Analyse offener Kämpfe (Streiks und Konflikte), sondern darum, zu zeigen, wie die alltäglichen Arbeitspraktiken deutlich herausstellen, dass sich nämlich die Arbeiterinnen in den Determinismus der Taktzahlen und Leistungsanforderungen nicht einsperren lassen.
- 49 In diesem Sinne müssen wir die Gesamtheit der nicht-institutionalisierten Praktiken der Verweigerung gegenüber der kapitalistischen Organisation von Zeit und Raum untersuchen, insbesondere den Absentismus.
- 50 Der Absentismus ist auf jeden Fall der Versuch einer Reintegration des eigenen Lebens, doch wenn er es den Männern möglich macht, Zeit für das soziale Leben wiederzugewinnen, fällt das Modell, was die Frauen anbelangt, schon komplizierter aus. Wenn diese wiedergewonnene Zeit im Wesentlichen dazu diene, Lohnarbeit und Hausarbeit zu vereinbaren, dann würde der Absentismus sowohl Protest gegen die Ausbeutung als auch Hinnahme der Herrschaft anzeigen.³² Wie dem auch sei, gerade diese Ambivalenz bewirkt, dass er nach einer anders gelagerten soziologischen Behandlung als der männliche Absentismus verlangt, und das genau aufgrund der unterschiedlichen Stellung der Männer und Frauen im Reproduktionssystem.
- 51 Es ist überdies höchst bemerkenswert, dass die Gewerkschaftsvertreter in den Unternehmen nicht dieselbe Haltung gegenüber dem Absentismus an den Tag legen, je nachdem, ob es sich bei ihnen um Männer oder um Frauen handelt. Für die Männer gehört es sich irgendwie nicht, ohne triftigen Grund zu fehlen, und nicht selten spielt man deshalb die Rate herunter. Dagegen versuchen die Frauen erst gar nicht, ihn nach den für die Arbeitgeberschaft akzeptablen Normen zu legitimieren, sondern berichten ganz offen von Unterhaltungen zwischen Arbeiterinnen, die bezeugen, dass der Absentismus als ein Arbeiterrecht angesehen wird: »das Recht darauf, blau zu machen«.
- 52 Über diesen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Wahrnehmung einer in der Arbeiterschaft derart verbreiteten Praxis kommen wir nun zur zentralen Problemstellung: dem unterschiedlichen Verhältnis zur Lohnarbeit.

1. Echter Lohn oder Zuverdienst?

- 53 Sicherlich gehen die Arbeiterinnen von Laval oder von anderswo in erster Linie ihrer Arbeit nach, um einen Lohn zu bekommen, und für manche von ihnen handelt es sich ganz offenkundig um ein absolutes Muss. Trotzdem wird selbst in diesem Fall oder gar in dem der Elektronikindustrie, wo die Frauen bisweilen genauso viel oder mehr verdienen als ihre Männer in anderen Unternehmen, ihr Lohn weiterhin als

»Zusatzverdienst« angesehen, und das sowohl von den Arbeitgebern, was ja nicht weiter verwunderlich ist, wie auch von zahlreichen Arbeiterinnen selbst, was dann aber umso mehr erstaunt. So machen Gewerkschaftsvertreter bei Thomson darauf aufmerksam, dass zwischen den Männern und Frauen bei gleicher Arbeit häufig Lohnunterschiede existieren und sich die Frauen wenig gegen derartige Verhältnisse auflehnen, obwohl die Arbeit wie die Arbeitsbedingungen für sie schwieriger als für die Männer sind. Das Gleiche in der Bekleidungsindustrie: Die Quellen der Unzufriedenheit sind vielfältig, doch das niedrige Lohnniveau wird angesichts der Situation in der Branche als unvermeidlich angesehen, während der Frauenlohn von den Arbeiterinnen häufig als ein nettes Zusatzeinkommen dargestellt wird. Es handelt sich dabei also um eine perfekte Wiederauflage der herrschenden Ideologie, der zufolge eine verheiratete Frau, wenn sie sich in der Produktion betätigt, ruhig einen niedrigeren Lohn bekommen darf, da ja der Lohn des Mannes als ausreichend angesehen wird, um nicht nur die Kosten für den Unterhalt seiner eigenen Arbeitskraft zu decken, sondern auch für den seiner Frau (die ja genau genommen den Großteil der Arbeiten für die Reproduktion der Arbeitskraft des Mannes übernimmt) und seiner Kinder. Aus diesem Blickwinkel wird die abhängige Arbeit häufig als etwas Temporäres angesehen, und entsprechend betrachten die Frauen den Umstand, dass sie arbeiten gehen, nicht als ein Anrecht, das sie gegebenenfalls einfordern könnten. Was die sozialen Akteure äußern, ist also mit Vorsicht zu genießen. Es spiegelt nicht unbedingt das reale Verhalten wider, sondern zielt auf Konformität. Es ist allerdings klar, dass die Forderung nach einem echten Lohn nichts ist, was sich leicht von den Frauen voranbringen lässt, da sie nur aus der Perspektive einer wirtschaftlichen und ideologischen Selbstbestimmung heraus möglich ist. Das Gerede von Zusatzverdienst dient dazu, den Frieden innerhalb der Paarbeziehung zu wahren, die Fiktion der vorübergehenden Arbeit der Frau kann so aufrecht erhalten bleiben. An der Hierarchie zwischen männlicher und weiblicher Arbeitskraft wird im Allgemeinen nicht gerührt.³³

- 54 Es ist also schwer zu beurteilen, inwieweit der Begriff des Zusatzverdienstes das Verhalten der Frauen nachdrücklich prägt und ob er überhaupt wirklich verinnerlicht ist; zumal die in Laval angetroffenen Frauen entweder eine Stelle hatten und von Arbeitslosigkeit nicht direkt betroffen waren oder ihr Berufsleben freiwillig unterbrochen hatten. Es scheint nun genau so zu sein, dass das Aufkommen eines zweiten Lohnmodells (»echter« Lohn) (auch) mit der Krise einhergeht. Man vergleiche dazu die Kämpfe der Arbeiterinnen von Rhône-Poulenc um ihr Recht auf Arbeit; man vergleiche auch die gegenwärtig zu beobachtende Entwicklung beim Erwerbsverhalten der Frauen.
- 55 Folglich scheint man die Hypothese wagen zu dürfen, dass die Identifikation der Arbeiterinnen mit der Ideologie des Zusatzeinkommens nur eine Haltung ideologischer Anpassung darstellt. Diese:
- 1) erlaubt keinerlei Rückschluss auf ihr wirkliches Verhältnis zu Arbeit und Beschäftigung; wir denken gar, dass die beiden Modelle (Zusatzeinkommen/echter Lohn) sehr wohl *gleichzeitig* bei denselben Frauen vorkommen können;³⁴
 - 2) würde sich meist auflösen, sobald die Beschäftigung konkret bedroht ist. In dieser Perspektive müsste sich in der gegenwärtigen Phase das zweite Modell massiv entwickeln.
- 56 Daher scheint es von Anfang an in die falsche Richtung zu gehen, den Unterschied zwischen der männlichen und der weiblichen Arbeitskraft an der Einstellung zum Lohn

festzumachen. Uns scheint es vielmehr so, dass dieser Unterschied zur vollen Entfaltung kommt, wenn man nicht nur nach dem Verhältnis zum Lohn, sondern auch nach dem Verhältnis zur Arbeit fragt.

2. Das Verhältnis zur Arbeit

- 57 Das Lohneinkommen als Motivation bildet für zahlreiche Arbeiterinnen zwar oft den wichtigsten, aber nicht unbedingt den einzigen Grund dafür, arbeiten zu gehen. Andere Motivationen spielen eine Rolle. Diesbezüglich ist freilich zu präzisieren, dass es sich in der großen Mehrzahl der Fälle dabei weder um eine Verbundenheit mit dem Unternehmen handelt, noch um Interesse an der Arbeit oder an den organisationalen Aspekten der Arbeit (Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten). All das ist weiter nicht erstaunlich angesichts der langen Geschichte der Frauenarbeit und der aktuellen Situation der Ausbeutung, die absolut ausreichend sind, um diese Haltung zu erklären, ohne dass es nötig wäre, noch – wie es beinahe sämtliche der von uns befragten Führungskräfte tun – die folgende »Erklärung« hinzuzufügen: »Die Arbeit interessiert sie eigentlich nicht, für sie zählt nur ihre Familie.« Darüber hinaus ist es interessant, wie sehr das System zur Erklärung der Abneigung gegenüber der Arbeit der angelernten Arbeiter je nach Geschlecht variiert: Im Fall der männlichen Angelernten führt man zur Erklärung die Konsumgesellschaft, die Jugend, Außenseitertum, die Krise der Zivilisation usw. ins Feld. Sobald es sich um weibliche Angelernte handelt, verflüchtigt sich die makrosoziologische zugunsten der mikropsychologischen Erklärung. Man sagt nicht mehr: den Angelernten fehlt das Wertebewusstsein für die Arbeit, sondern: die Frauen (darunter die Angelernten) engagieren sich *nur* in der Familie. Während die Dequalifizierung der Arbeiterinnen eine bekannte Tatsache darstellt und so alt wie die Industrialisierung ist, wird nicht ihre konkrete (und kollektive) Situation als Produzentinnen angesprochen, sondern ihr psychologischer (und individueller) Bezug zur Sphäre der biologischen und sozialen Reproduktion. Und das ist in ideologischer Hinsicht nicht ganz unschuldig: Die Verwechslung der Ergebnisse (Verinnerlichung der herrschenden Ideologie) mit der Ursache (Ausbeutung und Beherrschung) läuft auf eine Legitimierung des Systems hinaus: Wenn die Frauen niedrigqualifiziert sind und keinen Aufstieg erfahren, liegt das daran, dass sie das gar nicht *wollen*. Wer wollte heute in Frankreich noch allen Ernstes behaupten, dass ein Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund es deshalb beruflich »nicht schafft«, weil er ein Versager-Verhalten an den Tag legt, oder dass die Arbeiter ausgebeutet werden, weil sie es so wollen?
- 58 Für ein und dasselbe Verhalten und für ein und dieselbe Fraktion der Arbeiterklasse existieren also zwei *vollkommen gegenläufige und symmetrische* Erklärungssysteme, je nachdem, ob die sozialen Akteure Männer sind oder Frauen.
- 59 Für uns scheint es dagegen offenkundig, dass der zu beobachtende innerliche Rückzug im Falle der angelernten Frauen wie in dem der Männer einer rationalen Strategie der Weigerung entspricht, ihr letztes Quäntchen Autonomie für einen nicht vorhandenen Gewinn zu verlieren.
- 60 Erklärungsbedürftig bleibt jedoch das mangelnde Interesse am Erwerb einer höheren Qualifikation, eine Haltung, die so nur den Arbeiterinnen eigen ist. Zur Erklärung werden wir keinerlei »Entschuldigungen«³⁵ vorbringen, sondern auch hier wieder die hinter den Einstellungen stehenden individuellen Strategien zu rekonstruieren suchen.

Ein erster Analyseschritt hebt auf das Funktionieren von Fabriken ab, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind (in ihnen stellt sich das Problem wirklich, da andernorts, wie gezeigt, die Aufstiegs- und Qualifikationskanäle den Männern vorbehalten sind). Sich weiter zu qualifizieren ist für eine Arbeiterin etwas ganz anderes als für einen Arbeiter: für sie kommt es gar nicht in Frage, P1³⁶ zu werden und friedlich in einer Instandhaltungswerkstatt vor sich hin zu arbeiten, ohne mit der Gruppe der Arbeiter zu brechen. Sich weiter zu qualifizieren bedeutet fast immer, »polyvalent« zu werden und damit entweder die Funktion eines Werkmeisters zu übernehmen oder zumindest eine Kontrollfunktion über die übrigen Arbeiterinnen. In Fabriken, in denen überwiegend Frauen arbeiten, eine Funktion auszuüben, bedeutet nicht automatisch, auch den dieser Funktion entsprechenden Status innzuhaben. In den meisten Untersuchungsfällen ändert sich das Entgelt nicht³⁷, die Geschäftsführungen gehen davon aus, dass das gestiegene Interesse an der Arbeit eine ausreichende Belohnung darstellt.

- 61 Es bildet sich damit ein Riss in der Solidarität, und das für einen Gewinn, der praktisch gegen Null geht. Und das erklärt auch das mangelnde Interesse der Arbeiterinnen an einer Weiterqualifizierung. Denn sämtlichen Vorurteilen zum Trotz stehen die Frauen ihrer Arbeitssituation nicht völlig gleichgültig gegenüber. Ganz im Gegenteil zeigt die Beobachtung, dass all das, was in dieser Arbeitssituation den *Anschluss ans Kollektiv*³⁸ ermöglicht, durchaus gewürdigt wird: durch die Arbeit ermöglichte Vergesellschaftung³⁹, Entdeckung der Solidarität⁴⁰, Ende der Isoliertheit, Knüpfen von Beziehungen, »Dabeisein«, wie eine Arbeiterin sagte, um ihrem Bedürfnis, an der Gesamtheit der sozialen Aktivitäten teilzuhaben, zum Ausdruck zu verleihen.
- 62 »Selbst wenn es hart zugeht in der Fabrik, ist man doch mit anderen zusammen.« »Also ich sage: Arbeit ist Entfremdung. Ich sage aber auch: die Arbeit öffnet einem die Augen.« »Die einzigen Augenblicke, wo man nicht die Schnauze davon voll hat, ist, wenn man sich anfreundet und wenn man das Band blockiert« (CFDT [1974]).
- 63 Unserer Ansicht nach wäre es aber falsch, das mangelnde Interesse der Arbeiterinnen an Qualifikation allein auf den Faktor ihres Verhältnisses zur Arbeit zu beschränken, das im Anschluss ans Kollektiv aufgeht. Man muss ebenso den zweiten Faktor berücksichtigen: das *Nichtvorhandensein der Arbeit als Wert*, der Ideologie der Arbeit. Um Missverständnisse auszuschließen: Wir stellen nicht in Abrede, dass in manchen Fällen die Arbeiterinnen durchaus ein Gefallen an der gut gemachten Arbeit finden können (was in der Bekleidungsindustrie sehr ausgeprägt ist), dass sie sehr empfänglich für den Gebrauchswert ihrer Arbeit sind oder ein berufliches Bewusstsein entwickeln können. Zu behaupten, dass sie in der Arbeit keinen eigenen Wert sehen können, verweist darauf, dass sie im Gegensatz zu den Männern nicht in die Arbeit als Institution investieren.
- 64 Dies aus zwei Gründen:
- Arbeit reduziert sich für sie nicht auf produktive Arbeit: Arbeiten bedeutet für sie auch, sich um die Kinder und um den Haushalt zu kümmern usw.
 - Die berufliche Arbeit ist für sie nur eine der möglichen Daseinsweisen. Diese Entscheidung (oder genauer: diese Illusion einer Entscheidung) ist garantiert alles andere als subversiv. Von Bedeutung ist die Bresche, die die Arbeitnehmerinnen (deren Anteil an der Erwerbsbevölkerung stetig zunimmt) in die Ideologie der Arbeit schlagen, wenn sie sich die Frage stellen (und alle stellen sie sich oder haben sie sich schon, und wenn auch nur flüchtig, gestellt): Und wenn ich zu arbeiten aufhörte?

- 65 Denn von da an, wo die produktive Arbeit nicht die erste und keineswegs exklusive Definition des Individuums darstellt, nehmen die Arbeiterinnen ihr gegenüber eine andere Haltung ein: sie hegen nicht die geringste Illusion gegenüber der Lohnarbeit als einer Form der Selbstentfaltung. Daher rühren die konforme Haltung gegenüber der herrschenden Ideologie, das Verhältnis zur Qualifikation, ebenso auch der ausgeprägte Wille, sowohl quantitativ wie auch qualitativ das Arbeitsleben und das Leben überhaupt zu integrieren, die Spannung zwischen dem Arbeitswunsch und dem Willen, eine gewisse Distanz gegenüber der Arbeit⁴¹ zu wahren, eine Spannung, auf die man im Übrigen auch bezüglich gewerkschaftlichen Engagements stößt.
- 66 Wie verhält es sich nun für die der Arbeiterklasse zugehörigen Männer? Es liegt zunächst auf der Hand, dass die Vergesellschaftungsfunktion bei ihnen ebenfalls eine gewaltige Rolle spielt. Doch der große Unterschied besteht darin, dass in ihrem Fall diese Funktion nicht bewusst gemacht wird, da das Arbeitnehmerleben und das Leben an sich völlig ineinander aufgehen (und dieser Unterschied hat so manche Konsequenzen für die Formen der Mobilisierung und Solidarität zwischen Männern und Frauen der Arbeiterklasse).
- 67 Zweiter Punkt: Die Arbeitsideologie erfordert ein ausführlicheres Eingehen. Es wäre sicherlich einfach, die Facharbeiter (also jeden zweiten Arbeiter, insofern 48,8 % der männlichen Arbeiterschaft Facharbeiter und Werkmeister sind), deren Verhaftetsein an die Arbeit als Wert ja bekannt ist, den angelernten Arbeiterinnen und Hilfsarbeiterinnen (das sind drei von vier Arbeiterinnen) gegenüberzustellen.
- 68 Dagegen kompliziert sich das Problem, sobald man das Verhältnis zur Arbeit allein der männlichen und weiblichen angelernten Arbeiter einem Vergleich unterzieht. Es wird gegenwärtig sehr viel geschrieben über ihre mangelnde Identifikation als Produzenten, über ihre völlige Reserviertheit der produktiven Arbeit gegenüber sowie über das Nichtvorhandensein der Arbeitsideologie bei ihnen. Wir versuchen im Folgenden anhand einer Studie über die Angelernten eines im Metallsektor tätigen Großunternehmens (vgl. Kergoat 1977) genauer nachzusehen, was es wirklich damit auf sich hat. Dabei kamen zwei Dinge ans Licht:
- eine zutiefst politische Haltung, insofern sie über die wissenschaftliche Organisation der Arbeit hinaus die Grundlagen des kapitalistischen Systems angreift; und eine aufgrund der von ihr bewirkten Trennungen zutiefst korrosive Haltung; technischer Fortschritt und sozialer Fortschritt gehen nicht mehr miteinander einher, die soziale Neutralität der Technik und der wissenschaftlichen Organisation der Arbeit wird infrage gestellt, die Überwachungs- und Kontrollfunktion des Leitungspersonals wird ungeschminkt zur Schau gestellt und angeprangert, während die Produktionsmechanismen der dahinterstehenden Ideologie blockiert sind. Kurzum: Die Forderung dieser angelernten Arbeiter ist insofern subversiv, als sie das *gesamte* System infrage stellt, als sie es nicht mit dem Vorwurf der Dysfunktionalität angreift, sondern als umfassende Rationalität. Ganz sicher ist die Arbeitsideologie, zumindest so wie sie mit den zentralen Werten der Arbeit und der Qualifikation bei den Facharbeitern und darüber hinaus auch in der französischen Arbeiterbewegung existiert, bei den angelernten Arbeitern nicht zu finden. Es existiert keinerlei Identifikation des Arbeiters mit seiner Produktion.
 - Doch diese Loslösung von der Arbeitsideologie hat ihre Grenzen und Ambivalenzen. Grenzen, da die Aufgabe, nicht aber die Arbeit an sich auf Ablehnung stößt. Ambivalenzen, weil diese angelernten Arbeiter zwar Aufstieg und Qualifikation

offenbar total infrage stellen, nichtsdestoweniger *niemals* sagen, dass sie in die Kategorie P1 wechseln möchten, um mehr zu verdienen, sondern erklären, dass es ihnen um eine »interessantere Arbeit« gehe ..., dass sie weniger eine automatisch und kollektiv erfolgende Neueingruppierung fordern, als einen Versuch machen wollen; das bedeutet, dass sie akzeptieren, ihre beruflichen Fähigkeiten individuell unter Beweis zu stellen. Es scheint ganz so als ob eine Kluft existierte zwischen der kollektiven Bewusstwerdung (Infragestellung der Arbeitsideologie) und der Höhe des individuellen Bewusstseins: nicht *meine* Ausbildung ist abgewertet, sondern *die* Ausbildung.

- 69 Es existiert also ganz offensichtlich eine gewisse Verwirrung hinsichtlich der Qualifikation als Ausdruck des gesellschaftlichen Verhältnisses von Kapital und Arbeit zu einem gegebenen historischen Zeitpunkt und den Berufskategorien. Die Lohnarbeitsverhältnisse werden nicht als solche analysiert (der Lohn scheint bisweilen das Entgelt für eine Arbeit darzustellen, manchmal für die Arbeitskraft allein) und die Arbeit als Wert bleibt intakt diese tabelle der Arbeiter wäre ein enteigneter Handwerker.
- 70 Den Schluss zu ziehen, dass die angelernten Arbeiter von der Ideologie der Arbeit, der Qualifikation vollkommen frei wären, scheint mir etwas voreilig zu sein. Selbst die kampfeslustigsten angelernten Arbeiter, die eine globale Systemkritik artikulieren, antworten sicherlich mit Spott, wenn man sie dazu auffordert, ihre Arbeit zu definieren; doch sogleich *suchen sie ihren eigenen Wert sehr wohl unter Bezugnahme auf die Arbeit* (selbst wenn es sich dabei um eine theoretische, abstrakte Arbeitssituation handelt) *zu bestimmen*, und zwar nicht in Abhängigkeit von dem, was sie produzieren, sondern von dem, was sie produzieren könnten.
- 71 Wird die Arbeit abgelehnt, dann bezieht sich das auf ihre aktuellen Formen in Verknüpfung mit der wissenschaftlichen Organisation der Arbeit. Doch die angelernten Arbeiter definieren sich weiterhin in erster Linie durch die Arbeit und über die Arbeitssituation. Und wen wundert es, da es sich ja um männliche Angelernte handelt und der Status des Mannes in unseren Gesellschaften in erster Linie von seinem Beruf abhängt und seine gesamte Identität durch und über die Arbeit geschmiedet wird, die zum privilegierten Ort seiner Bestätigung wird. Und weil es zu totaler Überlappung der Lohnarbeit und des Lebens überhaupt kommt, sind die Phänomene der Osmose ansehnlich: nicht nur diese produktive Arbeit hat den männlichen Arbeiter über die Ideologie der Arbeit geprägt, gleichermaßen hat auch der Mann das industrielle Universum mit der Ideologie der Männlichkeit geprägt.⁴²
- 72 Als er *Das Recht auf Faulheit* verfasste, hätte sich Paul Lafargue in seiner Kritik nicht auf die Arbeitsideologie beschränken sollen. Diese mag sich zwar für das, was er als die Knechtung des Proletariats bezeichnete, als äußerst wirksam erweisen, sie speist sich – und stärkt sich zugleich – aber aus der Ideologie der Männlichkeit. Es ist nicht die einzige Funktion des abgekarteten Spiels von Kapitalismus und Patriarchat, die Frauen zu beherrschen und auszubeuten; es macht auch die stärkere und leichtere Ausbeutung der Männer aus der Arbeiterklasse möglich.
- 73 Es wäre natürlich in der Logik des Gedankenganges gewesen, jetzt auf die Praktiken offenen Protestes der Arbeiterinnen, also auf die Kämpfe, Streiks, Forderungen, kollektiven Handlungsmodelle und Formen des Aktivismus einzugehen und zu überprüfen, ob sich auch hier eine geschlechtsspezifische Autonomie der Verhaltensweisen in der Arbeiterschaft ausmachen lässt.

- 74 Es wäre jedoch unmöglich gewesen, die gesamte Beweisführung im Rahmen ein und desselben Artikels abzuhandeln. Nachdem wir die mangelnde Einstimmigkeit der Arbeitswelt aufgezeigt haben, wollten wir lieber die Tatsache betonen, dass die Praktiken der Arbeiterschaft selbst unter dem Einfluss der starrsten sozialen Mechanismen je nach Geschlecht auf autonome Art und Weise von Widerständigkeit und Angriffslust zeugen. Wir haben hier in erster Linie das Verhalten der Arbeiterinnen hervorgehoben. Zum einen natürlich, weil wir die Praktiken der Männer als bekannt voraussetzen, zum anderen aber, weil wir zeigen wollten, dass die Arbeiterinnen nicht, wie man uns häufig vormachen will, deshalb eine so völlig beherrschte Gruppe sind, weil sie so selten gegen die sozialen Barrieren (Aufstieg, Qualifikation, Lohnungleichheit) Sturm laufen; anders gesagt, bleibt der offensive Charakter ihrer Praktiken deshalb häufig so unbemerkt, weil er auf anderen Feldern zum Ausdruck kommt als jenen, mit denen die Soziologen und Gewerkschafter gewöhnlich die Anliegen und Forderungen der Arbeiter in Verbindung bringen, d.h. auf denen der Männer.
- 75 Und genau an der Erkundung dieser Felder sowie der Verlagerung der Lohnarbeitsfragen könnte eine geschlechtersensible und das Klassen- wie das Geschlechterbewusstsein problematisierende Untersuchung der Forderungspraxis der Arbeiterschaft ansetzen. Sobald diese Autonomie belegt ist, müssen folgende Punkte in Angriff genommen werden: 1) die Analyse der Konkurrenz innerhalb der Arbeiterschaft entlang der Geschlechtergrenze, sodann 2) die Analyse der einheitsstiftenden Forderungen. Dem läge die Hypothese zugrunde, dass ein massenhafter Eintritt der Frauen in den offenen Forderungskampf über die Weigerung, in ihren Kämpfen einen Aspekt der Unterdrückung auf Kosten des anderen zu isolieren, auf eine tiefgreifende Umgestaltung der Forderungsproblematik hinausliefe. Die Kämpfe würden sich *zugleich* gegen die gesellschaftliche Organisation unpersönlicher Verhältnisse wenden; es würde die Stellung der produktiven Arbeit im Leben eines Menschen und darüber hinaus das gängige Verständnis von Arbeit infrage gestellt, wie es sich in den Industriegesellschaften durchgesetzt hat. Diese Kämpfe wären umso subversiver, als sie die für den Kapitalismus (bis zu dessen Ankunft waren häusliche Produktion und gesellschaftliche Produktion nicht voneinander geschieden) so charakteristische Scheidung von Produktion und Reproduktion frontal angehen würden.
- 76 Am Ende dieses Artikels hoffen wir den heuristischen Nutzen einer Problemstellung belegt zu haben, die soziale Klassen und Geschlechterkategorien miteinander verknüpft (Verfeinerung der Untersuchung der unternehmerischen Strategien hinsichtlich der differenzierten Mobilisierung der Arbeitskräfte; eine neue Auffassung der sich durch die Arbeiterklasse ziehenden Spaltungen und Solidaritätsformen; soziale Männlichkeit, Ideologie der Arbeit und der Arbeiterbewegung; Erkundung neuartiger Indikatoren zur Messung des sozialen Wandels usw.), ebenso aber auch ihre epistemologische Tragweite, insofern sie – ohne dass dafür ausgefeilte Darstellungen nötig wären – sämtliche überkommenen Scheidungen infrage stellt, die unser soziales Leben skandieren und von denen die soziologische Theorie nur allzu oft ein bloßes Abziehbild liefert: Privatleben/öffentliches Leben, Arbeit/Freizeit, Produktion/Reproduktion ...

BIBLIOGRAPHIE

- CEREQ (1976) : *Emploi, Formation, Qualification*, Documentation française, Dezember 1976.
- Baudouin, Thierry / Chopart, Jean-Noël / Collin, Michèle / Kergoat, Danièle (1977): *Les Temps modernes à Laval. Le cadre de vie, de nouveaux modes d'appréhension de l'espace?*, vervielfältigtes Manuskript, Paris: Centre de sociologie des organisations.
- Boisgibault, Josette (1978): *18 millions de bonnes à tout faire*, Paris : Syros.
- CFDT (1973): «Santé à vendre ». Les conditions de travail dans les Pays de la Loire, Comité régional CFDT des pays de la Loire, CFDT Action: numéro spécial, supplément du numéro 7, April 1973.
- Comité du travail féminin (1974): « Activité professionnelle ou ménagère: le choix des femmes selon l'âge », *Note du Comité du travail féminin*, Mai 1974.
- Guilbert, Madeleine (1966): *Les Fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Den Haag: Mouton.
- INSEE (1976): La Mortalité des adultes suivant le milieu social 1955-1971 (coll. de l'INSEE, D 44, 1976).
- International Health Foundation (1976): *Ménopause. Troisième étape de la vie féminine*, Genf.
- Kergoat, Danièle (1977): *La Combativité ouvrière dans une usine de construction de camions: l'entrée en lutte des ouvriers spécialisés*, rapport de recherche financé par la CORDES, Paris: Centre de sociologie des organisations.
- Labourie, Annie/Letablier, Marie-Thérèse/Vasseur, Anne-Marie (1977): L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de la vie professionnelle, Cahiers du centre d'études de l'emploi.
- Laot, Jeannette (1977): *Stratégie pour les femmes*, Paris: Stock.
- Leroy-Ladurie, Emmanuel (1983): *Die Bauern des Languedoc*, übers. von Charlotte Roland, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Maruani, Margaret (1978): *Le Droit au travail des femmes: question pour le syndicalisme (étude comparative de trois établissements)*, Laboratoire de sociologie du travail du CNAM, vervielfältigtes Manuskript, Januar 1978.
- Mathieu, Nicole-Claude (1977): »Paternité biologique, Maternité sociale«, in: Andrée Michel (Hg.): *Femmes, Sexisme et Sociétés*, Paris: PUF.
- Sainsaulieu, Renaud (1977): *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Sullerot, Evelyne (1973): *Les Françaises au travail*, Paris: Hachette.
- Thévenot, Laurent (1977): »Les catégories sociales en 1975: extension du salariat«, *Economie et Statistique*, 91, Juli-August 1977.

NOTES

1. Es gibt natürlich zahlreiche Arbeiten über die Frauen, insbesondere die Arbeiterinnen. Doch behandeln diese (beispielsweise Guilbert [1966]) nur eine Geschlechterkategorie und streifen, so

wichtig sie auch sind, die Problematik der Verknüpfung der Kategorien Geschlecht und soziale Klasse nur am Rande.

2. Vgl. Mathieu (1977).

3. Bis zum Ende des Ersten Weltkrieges wurden erwerbstätige Frauen von der Mehrheit der Gewerkschafter als Konkurrentinnen angesehen. Vgl. die berühmte Couriau-Affäre von 1913.

4. Bemerkenswerterweise ist die Reaktion im Falle von Jugendlichen, Immigranten oder vom Land kommenden Arbeitern praktisch stets die gleiche.

5. Vgl. auf umfangreicher Datenbasis Thévenot (1977).

6. Es sei darauf hingewiesen, wie leicht ein Abgleiten auf einem solchen Feld angesichts der Verschränkung eines derartigen Forschungsvorhabens mit der sozialen Bewegung ist, in der es verwurzelt ist.

7. Baudouin et al. (1977). Laval lässt sich durch die regionale Geschichte (Vielfalt der im Textilsektor aktiven Familienbetriebe), die mit der industriellen Dezentralisierung zusammenhängende Art der Arbeitskräftemobilisierung, die hohe Anzahl arbeitender Frauen, den Typus von Unternehmen (Elektronik-, Bekleidungs-, Textil- und metallverarbeitende Betriebe ...), den vorherrschenden Arbeitsprozess (Taylorismus) und die massive Dequalifizierung der Arbeitskraft charakterisieren.

8. Die Virano-Maschinen, die der Bedienerin mittels Lichtstrahlen sukzessive die entsprechenden Lötunkte auf dem Schaltkreis anzeigen, sind dafür ein gutes Beispiel. Damit der Lichtstrahl besser sichtbar ist, setzt man jede Arbeiterin in ein Dämmerlicht, indem man ihr ein Tuch über den Kopf spannt. Sie müssen also nicht nur mit viel kürzeren Zeiten arbeiten, die Abschottung bewirkt obendrein, dass sie nicht mehr untereinander kommunizieren können.

9. Wir treffen hier nur eine Feststellung bezüglich einer Situation. Eine Analyse, wollte man sie durchführen, würde die (relative) Akzeptanz der technischen Formen der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation in Beziehung setzen zur sozialen Konditionierung der kleinen Mädchen und die Ablehnung der sozialen Kontrolle zum Typus von Engagement der Frauen in die Arbeitssituation (Durchbrechen der Isolierung).

10. Die Formen, in denen diese Spannung zum Ausdruck kommt, reichen von Graffitis über Beleidigungen, Anhalten oder Bremsen der Fließbänder, Versammlungen bis hin zu gewalttätigen Zusammenstößen (physische Gewalt gegen die Meister ist keineswegs nur eine Angelegenheit männlicher Arbeiter).

11. Die Frage der Qualifikation ist ein so komplexes Phänomen, dass wir hier nicht allzusehr in die Tiefe gehen können. Wir bitten daher den Leser, es als gegeben anzunehmen, dass die Qualifikation nicht eine Fertigkeit misst, sondern ein gesellschaftliches Verhältnis zu einem gegebenen historischen Zeitpunkt widerspiegelt (das Verhältnis Kapital/Arbeit, das auf drei Ebenen zugleich zu analysieren ist: auf sektoraler Ebene, auf Unternehmensebene und auf der Ebene der Gesamtgesellschaft).

Wir präzisieren schließlich, dass wir das gesamte Kapitel über auf die Arbeiten P. Navilles und P. Rolles zur Qualifikation sowie auf die M. Freyssenets zum Prozess der Dequalifizierung/Höherqualifizierung der Arbeitskraft Bezug nehmen.

12. Es wäre sicher nötig, das Auf und Ab des den Frauen zuerkannten Qualifikationsgrades und parallel dazu der Struktur der Männer- und Frauenlöhne im Zusammenhang mit den Phasen der Mobilisierung weiblicher Beschäftigter einmal näher in historischer Perspektive unter die Lupe zu nehmen. Diese Phänomene gehen dem Kapitalismus freilich schon voraus. E. Leroy-Ladurie (1983) bemerkt bezüglich der Löhne, dass die Weinleserinnen im Languedoc um 1350 am Tag 8/9 oder 4/5 des Lohns der Weinleser verdienten (es herrschte damals infolge der verheerenden Pest von 1348 große Knappheit an Arbeitskräften). Fünfzehn Jahre später und das gesamte 15. Jahrhundert hindurch stabilisierte sich das Verhältnis der Lohnhöhe zwischen Männern und Frauen jedoch bei 50 %, während eine Frau gegen Ende des 16. Jahrhunderts nach einem starken demographischen Schub nur noch auf 37 % vom Lohn eines Landarbeiters kam.

13. Die Aufschlüsselung der sozioprofessionellen Kategorien nach Geschlecht bei Thomson in Laval (Elektronikindustrie) ist eine perfekte Illustration dieser allgemeinen Zahlen:

Frauen / Männer

Führungskräfte: 0 % / 100 %

Techniker: 8 % / 92 %

Werkmeister: 8 % / 92 %

Technische Angestellte: 6 % / 94 %

Facharbeiter: 31 % / 69 %

Angestellte: 45 % / 55 %

Angelernte Arbeiter: 89 % / 11 %

14. Im ersten Fall (metallverarbeitende Industrie) hat die Einführung von automatisierten Maschinen die sozioprofessionelle Pyramide nach unten zusammengedrückt, was mit einer Feminisierung der Belegschaft einherging; im zweiten Fall (Spinnerei und Weberei) hat die Weiterentwicklung des Materials zum Abbau zahlreicher schlecht entlohnter und vormals von Frauen besetzter Arbeitsplätze mit hochgradig repetitiver Arbeit geführt. Ihre Abschaffung löst eine Umwälzung der Qualifikationsstruktur aus ... sowie einen starken Abbau des weiblichen Personals, da die Frauen für diese neu geschaffenen Arbeitsplätze weder ausgebildet noch rekrutiert werden. Ein Gewerkschafter sagte uns ganz treuherzig: »Der einzige Aufstiegsweg, den es gibt, ist, Einrichter zu werden, aber das passiert sehr selten, und dann gibt es auch keine Frau, die das mit den Händen im Maschinenfett macht.«

15. Obgleich in diesem letzteren Falle der soziale Zynismus viel offenkundiger ist; vgl. den bekannten Fall der Facharbeiterbriefe in Schneiderei, die nicht als Qualifikation der Kabelsteckerinnen im Elektroniksektor anerkannt werden, und dies im Übrigen nicht mehr und nicht weniger als bei manchen ... Bekleidungsherstellern!

16. Es sei angemerkt, dass der Begriff der Gleichwertigkeit der Arbeit vom Gesetzgeber nicht definiert wird.

17. Ein Extremfall: Coframaille, wo 250 Personen, darunter 200 Frauen, arbeiten und wo das Bildungsprogramm nur den 50 Männern zugutekam (über den Fall berichten *L'Expansion* und *Cadres CFDT*, 282, Januar 1978).

18. In diesem Zitat hallt ganz deutlich die Erklärung des französischen Arbeitgeberverbands CNPF wider, der zufolge »die natürliche Anpassung der Frau an repetitive und einfache Aufgaben insbesondere zu zeigen scheine, dass das Problem der Arbeitsbedingungen, was sie anbelangt, in weniger zugespitzter Form existiert«.

19. Der Elektronikbereich ist diesbezüglich am besten bekannt. Unter dem gemeinsamen Einfluss von Dezentralisierung und Automatisierung lässt sich eine Tendenz zur Dequalifizierung/ Höherqualifizierung konstatieren, bei der die Verschärfung der Arbeitsteilung und der Polarisierung der Qualifikationen deutlich die Form einer geschlechtlichen Arbeitsteilung annimmt. Vgl. CEREQ (1976)

20. Wir sind uns bewusst, dass diese Hypothese noch weiter ausgearbeitet werden müsste, da sie nichts weniger in Frage stellt als die Strategien industrieller Restrukturierung – global und auf einzelne Branchen bezogen – des Kapitals und ihre Umorientierung auf bestimmte Teile der Region in Abhängigkeit vom Arbeitskräfteangebot (die geschlechtliche Arbeitsteilung hängt mit einer geographischen Teilung zusammen). Diese Untersuchung der Mobilisierung von Frauen durch die beschäftigungsintensiven Industrien in einer vorwiegend ländlichen und kürzlich industrialisierten Region wäre durch eine Untersuchung der von nicht oder niedrig qualifizierten Frauen besetzten Arbeitsplätze im tertiären Sektor der großen Städte zu ergänzen. Das würde, wenn man die Entwicklung der Arbeitsabläufe, die mobilisierten Beschäftigtenkategorien und die räumliche Verteilung in Beziehung zueinander setzte, eine Analyse genau der industriellen Strategien in Richtung einer auf die geschlechtliche Arbeitsteilung bezogenen Segmentierung des Arbeitsmarktes ermöglichen.

21. Mobilität seitens der Arbeitnehmer kann es natürlich nur geben, wenn der Arbeitsmarkt nicht blockiert ist. Die Analyse hier bezieht sich daher auf die Jahre 1968 bis 1974.

22. Mangels dessen bezöge sich die Analyse nur auf die ersten zehn Jahre des Erwerbslebens. Vgl. hierfür Labourie-Racapé et al. (1977). Diese Untersuchung zeigt auf, dass es zumindest unter den auf 1940 folgenden Generationen nur noch einen sehr geringen Anteil von Frauen gibt, die niemals erwerbstätig gewesen sind, und dass sich die Unterbrechung des Erwerbslebens der Frau, so es dazu kommt, im Allgemeinen recht früh (vor dem 25. Lebensjahr) ereignet und ein einmaliges Ereignis bleibt.

23. In den Elektronikmontagewerken verschlingen manche Abteilungen geradezu weibliche Arbeitskräfte, so etwa bei der Einstellung von Relais, wo die Arbeit schwer und für die Augen sehr ermüdend ist (die Arbeiterin muss den Abstand der Kontaktfedern auf ein Zehntelmillimeter genau abschätzen können); alle sechs Monate überprüft ein Arzt die Sehschärfe der Arbeiterinnen und diejenigen, bei denen sie sich »abnutzt«, werden ersetzt.

24. Hier die Kurzbiographie einer Arbeiterin aus Laval: es handelt sich um eine 34-jährige Frau, die jedoch viel älter wirkt; sie hat fünf Kinder (zwischen zwei und zwölf Jahren); sie hat von 1964 bis 1966 im Elektroniksektor gearbeitet: »Das hat mir schon Spaß gemacht, aber ich habe 1966 wegen der Geburten meiner Kinder, die zu kurz hintereinander kamen, aufhören müssen. 1973, als ich wieder anfangen wollte, habe ich den Personalchef von X angerufen; der hat mir gesagt, dass man mit meiner Arbeit sehr zufrieden gewesen sei, dass ich aber, damit ich wieder eingestellt würde, Tests absolvieren müsste, und dass es da viel Konkurrenz gäbe. Und bei den Tests bin ich dann durchgefallen.« Seither arbeitet diese Frau als Angelernte in einer Firma, die Wohnwagen baut, eine der härtesten der Region, was die Arbeitsbedingungen anbelangt. Sie bekommt weniger Geld, obwohl die Wochenarbeitszeit länger ist als im Elektroniksektor. Obendrein wurde sie der Plastikabteilung, der ungesündesten der ganzen Fabrik, zugewiesen.

25. In ideologischer Hinsicht ist Jugendlichkeit ein notwendiges Attribut von Wesen weiblichen Geschlechts. Eine alte Frau gilt überhaupt nicht mehr als »Frau« in unserer Gesellschaft. Wenn sich unsere Hypothese bestätigte, käme es zu einer Verdoppelung der sozialen Ausschlussprozesse, die sich nicht mehr nur in geschlechtlicher und psychoaffektiver Hinsicht auswirkte, sondern auch hinsichtlich der Arbeit.

26. Die Altersklasse der 25- bis 39-jährigen weist die stärkste Zunahme an Stellengesuchen von Frauen auf, während für den gleichen Zeitraum und die gleiche Altersklasse bei den Männern die Anträge weniger werden. Es wäre somit kaum erstaunlich, dass diese Frauen schließlich eine noch schlechter bezahlte und noch niedriger qualifizierte Stelle akzeptieren als jene, die sie vorher hatten.

27. [das nationale statistische Amt; A.d.Ü.]

28. »Die Höhe der Zahl von arbeitssuchenden Frauen ist ein ganz besonderes Problem. Es scheint eine gute Sache zu sein, wenn eine Frau und Mutter zuhause bleiben kann. So wie es grundsätzlich die Berufung des Ehemanns darstellt, in den Fabriken und Büros zu arbeiten, kann sich auch ein Teil des Lebens der Frau anderswo abspielen« (Christian Beullac, Arbeitsminister, Oktober 1976).

29. Vgl. Comité du travail féminin (1974) sowie die bereits zitierte Studie von Labourie et al. (1977).

30. Bei Rhône-Poulenc versucht die Geschäftsführung die Arbeitsverträge von verheirateten Frauen mit oder ohne Kindern einseitig zu ändern, indem sie deren Vollzeitstellen auf Halbtagesstellen heruntersetzt (je nach Betrieb entweder Ende 1975 oder Anfang 1976). Diese Diskriminierung, das muss man berücksichtigen, verstößt sowohl gegen die Verfassung, die das Recht auf Arbeit für alle, ob Männer oder Frauen, unter Absehung von ihrer persönlichen oder ehelichen Situation ausdrücklich festlegt, wie auch gegen die jüngste Gesetzgebung (Art. II des Gesetzes vom 11. Juli 1975), die es untersagt, jemanden bei der Arbeit, egal auf welcher Ebene,

einer irgendwie gearteten und auf das Geschlecht oder die familiäre Situation anknüpfenden Diskriminierung auszusetzen.

Die Reaktionen der Frauen auf diese Maßnahme waren stets heftig und führten in zwei von drei Fällen zu ihrer Rücknahme. Vgl. hierzu die Studie von Margaret Maruani (1978).

31. Wir können hier leider nicht auf das Problem des Verschleißes bei der Arbeit eingehen. Es sei jedenfalls darauf hingewiesen, dass die existierenden Statistiken gegenwärtig nicht erlauben, für Männer und Frauen jeweils spezifische Aussagen zu den Berufskrankheiten, ja noch nicht einmal zur Lebenserwartung für jede sozioprofessionelle Kategorie zu machen. So schlüsselt beispielsweise eine Untersuchung des INSEE (1976) die Stichprobe der Frauen entsprechend dem Beruf ihrer Männer auf! Das ist äußerst aufschlussreich hinsichtlich der Stellung der Frauen in der Gesellschaft (ob sie Arbeitnehmerinnen sind oder nicht, ist nachrangig; der Familienstand ist ausschlaggebend). Doch weil sich die berufsstatistische Zugehörigkeit der Ehepartner innerhalb der Paare nicht völlig deckt und darüber hinaus 25 % der zwischen 20 und 65 Jahre alten Frauen alleinstehend sind, kommt der Versuch, aus einem solchen Material Aussagen über die Mortalität von Arbeitnehmerinnen zu treffen, Kaffeesatzleserei gleich!

32. Trotzdem weisen sämtliche Untersuchungen des weiblichen Absentismus auf einen Kampf gegen die Ausbeutung hin: Die Fehlzeitenquote weist nämlich einen starken Zusammenhang mit der Dequalifikation auf (die meisten Fehlzeiten zeigen sich für die Hilfsarbeiterinnen); und E. Sullerot (1973) bemerkt in ihrer Studie *Les Françaises au travail*, dass es keine eindeutige Korrelation zwischen der Fehlzeitenquote und der familiären Situation gebe.

33. In einer anderen Perspektive als der von uns vertretenen schrieb R. Sainsaulieu (1977, S. 341): »Von den Männern unter dem Vorwand, dass sie sich zuhause verwirklichen und keinerlei Arbeit außer für ein Zusatzverdienst suchen sollen, objektiv von Karriere, Vervollkommenung und hohen Löhnen ferngehalten, akzeptieren die Frauen, wie es scheint, eine beherrschte Position, weil sie das überkommene Gleichgewicht im Verhältnis zwischen Mann und Frau in Heim und Familie wahr. [...] Beide Geschlechter sehen das jeweils andere bei der Arbeit durch die Brille eines perfekt abgekarteten Identitätsmodus, und zwar in dem Sinne, dass man wechselseitig das Spiel mitspielt, im anderen nur die gesellschaftlich seinem Geschlecht zuerkannten Attribute zu sehen, um von ihm zu verlangen, dass er die in der Produktionsordnung etablierten Herrschaftsverhältnisse nicht infrage stellt.«

34. Das böte eine Erklärung für das Ausbleiben expliziter Kämpfe um gleichen Lohn für Männer und Frauen in Verbindung mit der Tatsache, dass die zu beobachtenden Forderungen der Frauen in erster Linie Lohnforderungen sind, die bisweilen durch harte und langwierige Kämpfe unterstützt werden. Dazu passt eine Studie der christlichen Arbeiterjugend JOC [Jeunesse ouvrière chrétienne] zu den Arbeitsbedingungen jugendlicher Arbeiter (im Alter von 13 bis 25 Jahren), die zeigt, dass die Mädchen, selbst wenn sie sich zu einem höheren Anteil als die Jungen in eine niedrigqualifizierte Stelle fügen, um einen Einstieg ins Berufsleben zu finden (33 % gegenüber 29 %), den Lohn als den verbesserungswürdigsten Aspekt deklarieren, und das in derselben Proportion wie die Jungen (zu etwa zwei Dritteln).

35. Der doppelte Arbeitstag würde eine zu große Belastung darstellen, als dass die Arbeiterinnen noch berufsbezogene Investitionen tätigen könnten. Selbst ein Buch wie das von Jeannette Laot (1977) ist nicht ganz frei von dieser Form von Schwarzmalerei, wenn es das Verhältnis der Frauen zur Arbeitssituation analysiert (Verzicht auf beruflichen Aufstieg).

36. [P1 ist die niedrigste tarifliche Entlohnungsstufe innerhalb der Kategorie der Facharbeiter A.d.Ü.]

37. Selbst im gegenteiligen Fall (beispielsweise einige Bekleidungsfabriken, in denen die Polyvalenz zu einer Höherstufung führt), kann man sich fragen, ob das erreichte höhere Verdienst (in Laval sind das im Jahr 1976 0,51 F in der Stunde im Vergleich zur niedrigsten Kategorie) wirklich die verlorene Kameraderie mit den ehemaligen Kolleginnen sowie die stumme Feindseligkeit denen gegenüber, die nun eine hierarchische Funktion wahrnehmen,

wettmacht: »Trotzdem bleibe ich lieber an meinem Platz, als dass ich Anleiterin werde. Auch wenn die mehr als wir verdienen, werden sie von den Arbeiterinnen gehasst und sind bei den Arbeitgebern nicht gern gesehen« (Interview mit einer Trikotagenarbeiterin, Boisgibault [1978] entnommen).

38. Und genau von dieser grundlegenden Gegebenheit des Verhältnisses der Arbeiterinnen zur Arbeit aus scheint es uns möglich, die Ergebnisse einer in Belgien von der International Health Foundation (1976) durchgeführten Umfrage unter 1.000 Frauen im Alter von 45 bis 55 Jahren zu den Wirkungen der Menopause neu zu interpretieren. Diese Erhebung zeigt, dass der Umstand zu arbeiten mit einer spürbaren Verminderung von mit der Menopause und dem Altern zusammenhängenden (physiologischen und psychologischen) Beschwerden korreliert, des Weiteren mit einer ebenso spürbaren Erhöhung des »persönlichen Anpassungsindex« (d.h. mit dem Gefühl, »sich wohl in seiner Haut zu fühlen«); die Hierarchie sieht folgendermaßen aus:

Beschwerden Minimum

Erhöhter persönlicher Anpassungsindex

1. Erwerbstätige Frauen; gehobenes Milieu

2. Erwerbstätige Frauen; einfaches Milieu

3. Frauen ohne Beruf; gehobenes Milieu

4. Frauen ohne Beruf; einfaches Milieu

Beschwerden Maximum

Niedriger persönlicher Anpassungsindex

39. Die Durchführung von Frauenstreiks ist zweifelsohne die beste Illustration für dieses Thema; wir konnten einen von ihnen direkt beobachten (Exciting Laval, Bekleidungsindustrie, 15. April – 16. Juni 1977). Bei einer Belegschaft von 120 Beschäftigten streikten 110 Arbeiterinnen (ausschließlich Frauen) und besetzten die Fabrik; ihre massenhafte Anwesenheit, ihre räumliche Aufteilung auf zwei, angesichts ihrer großen Zahl winzige Räume, die Anwesenheit der Kinder am Mittwoch, die Diskussionen, während nebenher genäht und gestrickt wurde – all das trug zur Schaffung eines für diese Besetzung ganz eigenen Klimas bei; außerdem betonten sämtliche Arbeiterinnen die durch den Streik möglich gewordene Entdeckung der anderen, das dabei entstandene tiefe Verständnis füreinander.

Es gäbe noch viel zu sagen über diesen langen und schwierigen Kampf, doch wichtig bleibt (angesichts unseres Themas hier), dass diese Frauen sich dafür *entschieden*, die Fabrik zu besetzen: der ausgeprägte Wille, den Kampf und die Verhandlungen zu kontrollieren, aber auch die Freude am Zusammenkommen mit den anderen.

40. Diese Entdeckung der Solidarität ist für eine Frau noch schwieriger als für einen Mann. Die sich aller Wahrscheinlichkeit nach von denen der Männer unterscheidenden Formen weiblicher Solidarität harren noch der Erforschung.

41. Wir haben zahlreiche Arbeiterinnen angetroffen, die unbedingt arbeiten wollten (und viel Aufwand dafür betrieben), doch wenn möglich in Teilzeit. Hinter letzterem Wunsch stand sicherlich der Wille, Hausarbeit und berufliche Arbeit zu vereinbaren, ebenso aber auch – das wurde auch explizit so geäußert – der Wille, Zeit für sich zu haben, um Dinge zu tun, die man mag.

42. Die Kampagne für »die Aufwertung der manuellen Arbeit« ist diesbezüglich äußerst erhellend: die geschlechtliche Arbeitsteilung wird durch die Rückwendung zum Mythos des Handwerks geleugnet (nicht der Architekt, sondern der Maurer, der Zimmermann usw. »bauen« das Haus). Dem Individuum wird unterstellt, sich mit dem hergestellten Produkt zu identifizieren, das alles ist verflochten mit einer Apologie der – ja so männlichen! – körperlichen Kraft, Anstrengung und Anmut des Handarbeiters.

Doch die Arbeiterklasse als Ganze ist gleichermaßen dieser Ideologie verhaftet: so wurden so manche Forderungen, insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, ausgebremst; C.F.D.T. *aujourd'hui* (Nr. 31, Mai 1978) berichtet, dass zahlreiche Umgestaltungen von Arbeitsplätzen,

durch die die Arbeitsbelastung hätte verringert werden können (etwa durch eine Verminderung des nötigen Kraftaufwands), bisher »aus Furcht, sich lächerlich zu machen«, nicht eingefordert worden sind.

Erst seit kurzem beginnen die Gewerkschaften solche Praktiken zu analysieren, indem sie sie mehr oder weniger explizit mit der Männlichkeitsideologie in Verbindung bringen. Wäre es nicht schon höchste Zeit, eine Problematik zu thematisieren, die soziale Männlichkeit, Arbeitsideologie und Arbeiterbewegung zusammenbringt?

INDEX

Schlüsselwörter : Geschlecht, soziale Klasse, Arbeiterin

Mots-clés : sexe, classe sociale, ouvrière

AUTEURS

DANIÈLE KERGOAT

Danièle Kergoat ist emeritierte Forschungsleiterin am CNRS. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).